

ソ連邦就職斡旋制度(Ⅱ) — 現代ソビエト人事管理制度論序説 —

宮坂純一

1. はじめに
2. 企業の従業員採用計画
3. 学卒者の採用
 - 3.1. 普通中等学校の卒業生の配分
 - 3.2. 職業技術教育施設の卒業生の配分(以上前号)
 - 3.3. 中等専門教育施設および高等教育施設の卒業生の配分(以下本号)
 - 3.3.1. 中等専門教育と高等教育の現状
 - 3.3.2. 卒業生の国家的配分
4. 企業の自主採用
5. 就職あっせんビューロー採用
6. おわりに

3. 3. 中等専門教育施設および高等教育施設の卒業生の配分

3. 3. 1. 中等専門教育と高等教育の現状

ソ連邦では、専門家が中等専門教育施設と高等教育施設を通して養成されている。⁽¹⁾ 国民経済で働く専門家の人数はつぎの表で示される。

表14 高等教育や中等専門教育をうけて国民経済で働いている専門家の人数(1000人)

年	全 体	内 訳	
		高等教育	中等専門 教 育
1941年	2401	909	1492
1960年	8784	3545	5239
1970年	16841	6853	9988
1975年	22796	9477	13319
1980年	28612	12073	16539
1983年	31628	13487	18141

出典：Народное хозяйство СССР в 1983, стр. 398.

(1) См., Экономика труда, стр. 399 ; Экономика труда, Под ред. А. Кудрявцева, стр. 405.

表15 高等および中等専門教育施設
(学年度のはじめの数)

	1940/41	1960/61	1970/71	1975/76	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85
高等教育施設の総数	817	739	805	856	883	891	891	890	892
学生数(1000人)	812	2396	4581	4584	5235	5284	5315	5301	5280
内 訳									
全 日 制	558	1156	2241	2628	2978	3011	3023	2986	2932
夜 間	27	245	658	644	649	648	645	641	636
通 信 制	227	995	1682	1582	1608	1625	1647	1674	1712
中等専門教育施設の総数	3773	3328	4223	4302	4383	4393	4418	4338	4471
学生数(1000人)	975	2060	4388	4525	4612	4557	4518	4503	4512
内 訳									
全 日 制	787	1091	2558	2817	2894	2868	2845	2837	2859
夜 間	32	370	648	516	504	478	463	452	436
通 信 制	156	599	1185	1192	1214	1211	1210	1214	1217

出典：Народное хозяйство СССР в 1984г, стр. 519.

専門家の詳しい定義については次稿以降の課題であり，ここでは簡単に触れておく。専門家は，その機能に⁽²⁾応じて，4つのグループに⁽³⁾分類される。

- (1) 生産の全般的指導と管理をおこなう専門家。企業の指導者，代理が，これに相当し，原則として，高等教育を必要とする。
- (2) 生産の計画と準備（技術経済的計画化，生産の不断の改善，生産経過と計画遂行の計算と統制）をおこなう専門家。これらの機能は，企業の各部（技術工程部，生産部，資材建設部等々）を指導する専門家と，その補助部門で働く専門家によって担われる。前者は幅広い問題に関する専門知識（高等教育）を必要するが，後者では狭い問題に関する専門知識が要求されるために，中等専門教育をうけた働き手（技手，生産計画担当者，金融専門家，統計専門家）が利用される。

(2) См., Д. Чупрунов, Специалисты среднего звена, Экономика, 1984, стр. 5~7.

(3) 活動領域を基準とした分類については, Экономика труда, Под ред. А. Кудрявцева, стр. 405 を参照のこと。

- (3) 生産の直接的管理や技術指導に関する機能を遂行する専門家。このグループには、職場、職区、班、グループの指導者がはいる。これらの機能は中等専門教育施設で習得した知識で充分対応できるものである。
- (4) 自動化された生産職場や複雑な設備の直接的管理に関する機能（自動化装置の統制と調整）を遂行する専門家。中等教育をうけた専門家がこの機能を担っている。

学卒者の配分の場合には、すぐにでも上述の職務を担当する、あるいは将来担当するであろういわゆる若年専門家が問題となってくる。若年専門家とは、⁽⁴⁾生産を離れて高等教育施設や中等専門教育施設に学び卒業後配分委員会によって個々の職場に派遣される若者であり、3ヵ年に限ってこの名称で呼ばれる。

中等専門教育は、テクニクム、短大(училища)、学校(школа)およびその他の中等専門教育施設でおこなわれている。⁽⁵⁾そして、そこでは専門家の養成が昼間制（生産を離れて）と夜間制および通信制（生産を離れずに）の3つの形態のもとでおこなわれている。入学資格者は8学年中等教育あるいは完全中等教育を終了したソビエト市民であり、昼間制では30才までに年令が制限されているが、夜間制および通信制には年令制限がもうけられていない。教育期間は、昼間制教育施設では、8学年終了者が3～4年間であり、完全中等教育終了者は1～2.5年間である。また、夜間制および通信制ではそれぞれの教育期間が1ヵ年延長されている。⁽⁶⁾最近では、完全中等教育を終了して専門教育をうける若者が増加してきている。

表16 普通教育学校の8学年および10学年終了者の
中等専門教育施設への入学状況
(1000人)

	1960年	1970年	1975年	1980年
全 体	769.3	1338.4	1403.9	1457.0
内 訳				
8学年終了者	431.0	796.6	672.6	520.2
(割合)	(56.0)	(59.5)	(47.9)	(35.7)
10学年終了者	338.3	541.8	731.3	936.8
(割合)	(44.0)	(40.5)	(52.1)	(64.3)

(4) 「ソビエト労働法によれば、若年専門家とは高等教育施設や中等専門教育施設を終了し、個人別配分委員会によって、習得した専門と技能資格に一致した仕事に派遣される人々である。」(Трудовое право, стр. 231.) 生産を離れずに学んだ人々は本人の希望に応じて配分される。

(5) Свод законов СССР, т. 3, стр. 369.

(6) См., Д. Чупрунов, Указ. соч., стр. 29.

	1960年	1970年	1975年	1980年
全 日 制				
全 体	415.0	837.0	896.1	946.2
内 訳				
8学年終了者	220.2	580.0	543.4	469.8
(割 合)	(53.1)	(69.3)	(60.6)	(49.7)
10学年終了者	194.8	257.0	352.7	476.4
(割 合)	(46.9)	(30.7)	(39.4)	(50.3)
夜間・通信制				
全 体	354.3	501.4	507.8	510.8
内 訳				
8学年終了者	210.8	216.6	129.2	50.4
(割 合)	(59.5)	(43.2)	(25.4)	(9.9)
10学年終了者	143.5	284.8	378.6	460.4
(割 合)	(40.5)	(56.8)	(74.6)	(90.1)

出典：Д. Чупрунов, Специалисты среднего звена,
Экономика, 1984, стр. 52.

中等専門教育施設は、工業・建設、運輸・通信、農業、経済・法律、保健・体育・スポーツ、教育、芸術の7つの専門分野に分類されるが、中等専門教育施設がテクニクムと総称されることもあるように、工業・建設分野の中等専門教育施設がかなりの割合を占めている。

表17 中等専門教育施設調 (1980年10月1日現在)

教 育 施 設	学 校 数	生 徒 数 (1000人)
全 体	4 3 8 8	4 6 1 1 . 7
内 訳		
工 業 ・ 建 設	1 4 7 6	1 8 9 1 . 1
運 輸 ・ 通 信	2 5 1	4 0 3 . 3
農 業	6 8 3	7 9 7 . 0
経 済 ・ 法 律	3 8 6	5 1 4 . 4
保健・体育・スポーツ	6 5 4	4 4 1 . 5
教 育	5 7 6	4 4 0 . 0
芸 術	3 5 6	1 2 4 . 4

出典：Д. Чупрунов, Указ. соч., стр. 30.

そして、中等専門教育は21の専門グループ（職種グループ）ごとにおこなわれている。⁽⁷⁾すなわち、(1)地質学および有用鉱物探査、(2)有用鉱物採掘、(3)動力工学、(4)冶金学、(5)機械器具製作、(6)電気機械器具製作、(7)無線・通信、(8)化学工学、(9)林学、木材工学、紙、パルプ、(10)食品工学、(11)生活必需品工学、(12)建設、(13)測地学・製図学、(14)水理気象学、(15)農業、(16)運輸、(17)経済、(18)法律、(19)保健・体育、(20)教育、(21)芸術である。⁽⁸⁾また、以上の職種グループはそれぞれいくつかの専門から成りたっている。その数はグループによって異なるが、機械器具製作グループが一番多く（80専門）、法律グループが一番少ない（法律家という一つの専門だけである）。⁽⁹⁾かくして、現在では、中等専門教育施設において、500以上の専門について中級環の専門家が養成されている。⁽¹⁰⁾

中等専門教育施設において養成される専門家はつぎの表である程度わかる。技手がその代表的存在である。

表18 国民経済で働いている中等専門教育をうけた専門家の
専門ごとの人数（1000人）

	1941年	1960年	1972年	1980年
中等教育をうけた専門家 教育施設で習得した専門 ごとの人数	1492.2	5238.5	9988.1	16538.4
技 手	324.2	1955.8	4333.1	7730.7
農業技師、畜産技師、獣 医助手	88.7	356.3	597.0	938.8
生産計画担当者、統計技師	30.9	337.5	950.5	1984.7
商 品 専 門 家	5.3	106.7	396.3	832.6
ジ ュ リ ス ト	6.2	17.2	21.1	40.9
教師、司書、文化啓蒙担 当者	536.4	1061.9	1458.9	1823.9

出典：Народное хозяйство СССР в 1983, стр. 399より。

(7) 「現在、中等教育をうけた専門家の職種組成は、我国全体で、専門職の21職種グループを含んでいる」
(Там же, стр. 23)

(8) Там же, стр. 23～24.

(9) См., Экономика труда, Под ред. А. Кудрявцева, стр. 405.

(10) Экономические науки, 1985, No.9, стр. 55.

高等教育は、総合大学、アカデミー、単科大学、工場工科大学（*заводы-вузы*）およびその他の教育施設で、おこなわれている⁽¹¹⁾。そして、高等教育施設では、専門家が、(1)生産を離れて（昼間制）、(2)生産を離れずに（夜間制、通信制、工場工科大学での教育）、養成されている。入学資格者は完全中等教育を修了したソビエト市民であり、生産を離れた教育には35才までという年齢制限が課せられているが、生産を離れない教育には年齢制限が実施されていない⁽¹²⁾。教育期間は、総合大学の場合は5カ年間であり、単科大学の場合は4～6年間とされ、専門分野によって若干の相違があるが、普通は5カ年間である⁽¹³⁾。

毎年中等学校の卒業生の25%未満が高等教育施設に入学している⁽¹⁴⁾。一般的に云えば、人文科学系の高等教育施設が、技術系のそれと比べると、高い競争率を示している。特に、冶金、建設、農業、鉄道等々の専門分野では、競争率が極めて低い水準にある。従って、一応学生数は確保されているが、そこで養成される専門家の質が問題となってきた。高等教育（施設）の現状はつぎの数字で示される。

表19 高等教育施設の数と

部門別高等教育施設の学生数

(年度初め、1000人)

	1940/41年	1960/61年	1970/71年	1980/81年	1983/84年
高等教育施設の数	817	739	805	883	890
学 生 数	811.7	2396.1	4580.6	5235.2	5301.3
その内訳					
工 業・建 設	168.4	873.1	1825.7	2088.2	2094.9
運 輸・通 信	36.2	146.7	251.7	300.5	300.8
農 業	52.1	246.5	423.9	533.8	551.5
経 済・法 律	36.3	161.9	341.4	377.0	385.0
保健・体育・ スポーツ	109.8	188.9	321.0	378.7	390.8
教 育	398.6	759.6	1315.7	1509.0	1528.5
芸 術・映 画	10.3	19.4	41.2	48.0	49.8

(11) Свод законов СССР, т.з. стр. 395.

(12) Там же, стр. 396.

(13) 川野辺敏著『ソビエト教育制度概説』, 新読書社, 1976年, 11ページ。

(14) Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 38.

表20 専門グループ別
高等教育施設生徒数(年度初め, 1000人)

	1960/61	1970/71	1975/76	1980/81	1983/84
総 数	2396.1	4580.6	4854.0	5235.2	5301.3
専門グループ内訳					
地質学, 有用鉱物探査	21.3	39.3	38.2	38.8	39.2
有用 鉱 物 採 掘	30.2	57.0	56.0	57.7	61.1
動 力 工 学	74.7	100.8	116.5	122.3	120.0
冶 金 学	31.5	55.5	56.2	59.2	60.5
機 械 器 具 製 作	302.8	657.9	574.0	605.6	595.7
電子技術, 電気器具 製作, オートメクス	91.5	309.4	329.2	359.1	366.5
無 線 通 信 工 学	78.3	154.1	149.1	158.6	161.5
化 学 工 学	56.3	120.2	98.4	95.4	94.1
林学, 木材工学, 紙 パルプ	22.9	31.0	33.9	36.8	35.8
食 品 工 学	31.3	72.2	75.9	85.1	88.8
生活必需品工学	28.8	54.2	59.4	65.6	69.6
建 設	146.7	297.3	377.1	430.2	424.9
測 地 学, 製 図 学	5.9	8.7	10.6	12.8	12.5
水 理 気 象 学	5.2	8.4	8.0	8.3	8.1
農 学	236.3	371.9	401.4	456.2	466.4
運 輸 学	65.6	133.1	147.9	173.7	181.8
経 済 学	217.7	538.6	597.7	638.1	656.0
法 学	40.3	77.0	93.2	101.6	103.2
保 健 ・ 体 育	189.2	329.8	351.5	377.2	393.4
大 学 専 門	186.9	344.5	368.1	386.4	376.6
師範学校, 文化大学	512.8	880.6	871.1	923.5	938.6
芸 術 学	19.9	39.1	40.6	43.0	44.0

出典: Народное хозяйство СССР в 1983, стр. 495.

高等教育施設の学生には, (1)選択した専門ごとに理論知識と実践上の熟練を体系的にそして深く習得すること, (2)マルクス・レーニン主義理論を習得し, 自己の思想的, 科学・文化水準を高めること, (3)大衆政治的および政治的活動の組織化の技能を身につけること, (4)定められた学習訓練に参加し, 所定の期間内に課題をやりとげること, (5)社会的に有益な労働に参加すること, (6)共産主義道徳規範を守ること, (7)学則そして寮則を守ることが, 義務づけられ

⁽¹⁵⁾ ている。また、実習が教育課程の一部として位置づけられており、最上級生は、然るべき企業の管理部の指導と教育施設の統制のもとで、その専門に応じて一定の期間見習勤務をおこなっている。高等教育施設では、22の専門グループごとに、専門家が養成されている。これら専門グループ内の専門の数は4つ（測地・製図）から38（機械・器具製作）までと多様であるが、総合大学では、28の専門ごとに専門家が養成されている。⁽¹⁶⁾そして、高等教育施設の卒業生には、教育をうけた専門について技能資格が授与され、所定の形式の証書とバッチが交付される。⁽¹⁷⁾

3. 3.2. 卒業生の国家的配分

ソ連邦における専門家の養成状況を、教育水準と教育施設の部門グループごとに、再び、まとめると、つぎのようになる。

表21 高等教育施設と中等専門教育施設の
教育施設部門グループごとの卒業生(1000人)

	1940年	1960年	1970年	1975年	1980年	1983年
高等教育施設の卒業生	126.1	343.3	630.8	713.4	817.3	849.5
内 訳						
工業・建設	24.2	95.2	214.2	260.0	303.0	312.0
輸送・通信	5.9	16.1	28.2	33.3	40.6	42.0
農業	10.3	34.7	68.7	62.6	75.3	81.6
経済・法律	5.7	25.0	50.9	60.5	66.3	69.6
保健・体育・スポーツ	17.4	30.7	42.9	53.9	60.4	62.6
教育	61.6	139.1	219.2	235.3	263.3	272.7
芸術・映画	1.0	2.5	6.7	7.8	8.4	9.0
中等専門教育施設の卒業生	236.8	484.5	1033.3	1157.0	1274.7	1265.6
内 訳						
工業・建設	21.7	189.9	418.2	451.0	472.1	456.6
輸送・通信	8.3	36.6	78.9	92.0	104.4	99.8
農業	21.5	80.2	144.4	178.0	209.5	200.2
経済・法律	7.2	56.5	132.8	158.5	187.4	191.9
保健・体育・スポーツ	90.4	64.2	135.6	137.1	151.8	155.8
教育	85.7	48.9	105.3	114.2	122.4	134.6
芸術・映画	2.0	7.2	18.1	26.2	27.1	26.7

出典：Народное хозяйство СССР в 1983, стр. 504.

(15) Свод законов СССР, т. 3, стр. 396.

(16) 「専門家は、28の専門に関して、総合大学教育を受けている」(Экономика труда, Под ред. А. Кудрявцева, стр. 405.

(17) Свод законов СССР, т. 3, стр. 214.

ソ連邦では、専門家が計画的に養成されているだけでなく、国民経済の諸部門や地域ごとに計画的に配分されている。すなわち、国家が、経済的・社会的発達計画に応じて、それぞれの企業、建設場、機関、組織(以下企業に代表させる)に、専門家への需要を考慮して、必要な人数の専門家を派遣している⁽¹⁸⁾。これは専門家の中央集中的配分システムであり、「国家的配分」と称せられている。ここには、「若年専門家に計画的に仕事を提供することはソ連邦憲法が認めたソビエト市民の労働権の保証の1つであり、若年専門家が任務に応じて働くことはソビエト市民としての若年専門家の義務である⁽¹⁹⁾」との前提がある。そして同じく国家的配分がおこなわれている職業技術教育施設の卒業生の場合と比較すると、一般的に言えば、その配分が地方的な性格をもち一定の行政地区あるおは経済地区に限定されていたのに対して、高等教育施設や中等専門教育施設を卒業した若年専門家の配分はより幅広く、一定の地域や共和国の枠を越えることも珍しくない。

このような計画的な配分制度は1928年と1929年の党中央委員会総会の決議によって「歴史的に⁽²⁰⁾」発足したものである。そしてその後、この制度にはいく度となく変更が加えられてきた。現在では、党25回大会の決定をうけて、1978年1月27日にソ連邦閣僚会議によって《専門家の養成計画の改善と高等教育施設と中等専門教育施設の卒業生の国民経済での利用改善について》が決議され、1980年7月22日には、「高等教育施設と中等専門教育施設を終了した若年専門家の共和国間配分そして個人別配分に関する規定」が、ソ連邦法務省の合意のうえで、ソ連邦ゴスプラン、ソ連邦高等・中等教育省、ソ連邦労働・社会問題国家委員会によって、承認されるにいたった。

高等教育施設と中等専門教育施設の卒業生は、ソ連邦ゴスプランの指導のもとで、教育期間中に習得した専門や技能資格に一致した共和国間および省間配分という基本原則に支えられて、一定の計画に依って、個人別に、配分されている。この計画とは(国民経済諸部門の科学的に根拠ある専門家充足ノルマチーフと専門家向け職種の標準ノメンクラトゥラにもとづいておこなわれる)ソ連邦省庁と連邦共和国閣僚会議の提案や卒業生と専門家への追加需要に関する情報を基礎として、専門(専門グループ)ごとに、作成されたものであり、1～3カ年計画や5カ年計画(高等教育をうけた専門家)と1カ年計画(中等専門教育をうけた専門家)がある。

若年専門家の就職(配分)は、その計画を基礎として、つぎのように具体化される⁽²¹⁾。

(18) См., Д. Чупрунов, Указ. соч., стр. 109.

(19) Сборник нормативных актов о труде, Часть 1, стр. 218.

(20) Д. Чупрунов, Указ. соч., стр. 109.

(21) 以下は「……配分…規定」を筆者の理解に従って解説したものである。См., Свод законов СССР, т. 3, стр. 247～259.

ソ連邦 Gosplan が定めた手続きに従って、

- I. 高等教育施設と中等専門教育施設は、所属省庁に、所定の期間内に、計画期の専門（専門グループ）ごとの卒業生の人数を知らせ、同時に、彼らが習得した専門の成績、家族状況、居住地等々を考慮に入れた最も合目的な派遣提案（*рекомендация*）を提出する。

企業は、専門ごとに専門家への追加需要を計算し、所定の期間内に上級組織へ提出する。

- II. ソ連邦省庁と連邦共和国閣僚会議は、①の資料を分析総括し、①専門家への追加需要を、教育水準ごとに、専門（専門グループ）ごとに、地域別にまた所轄省庁別に、計算した書類、②高等教育施設と中等専門教育施設の卒業生情報と彼らの最も合目的な配分提案、③必要な参考資料を、ソ連邦 Gosplan に、提出する。

- III. ソ連邦 Gosplan は、①の資料を基礎として、ソ連邦省庁と連邦共和国閣僚会議の参加のもとで、計画案を作成し、その計画を承認し、計画課題を、ソ連邦省庁と連邦共和国閣僚会議へ、伝える。

- IV. ソ連邦省庁と連邦共和国閣僚会議は、ソ連邦 Gosplan が計画を承認して2カ月以内に、①（管轄下の）企業、共和国省庁、自治共和国閣僚会議、人民代議員地方・地区・市執行委員会ごとに、若年専門家配分計画を作成承認し、承認後10日以内に計画指標をそれら機関に伝える。

②高等教育施設や中等専門教育施設から計画的に他の（所属外の）ソ連邦省庁や連邦共和国閣僚会議に割りあてられる若年専門家の配分計画を作成承認し、承認後10日以内に、これらの計画指標をそれぞれの省庁や閣僚会議に伝える。

- V. 計画的に若年専門家が派遣される省庁は、④の計画をうけとって20日以内に、教育施設が所属する省庁に、割りあてられる若年専門家の経済地域や工業中心地ごとの派遣予定資料を伝える。

- VI. 高等教育施設と中等専門教育施設が所属する省庁は、

①関係省庁（すなわち、派遣先の企業の省庁）の参加のもとで、地域ごとの若年専門家配分予定と教育施設の配分提案を考慮したうえで、個々の教育施設ごとに計画を作成し承認する。そして、2週間以内に、管轄下の教育施設に詳細な計画課題を伝える。②同じ時期に、専門家の派遣が予定されている省庁に、高等教育施設と中等専門教育施設の一覧表（それらの施設から派遣される専門家の人数を専門ごとに集計した資料を付けて）と合理的な利用提案を伝える。

- VII. 若年専門家が派遣される省庁は、

①VIの資料をうけとって1カ月以内に、管轄下の企業ごとに配分計画を作成し、承認し、それを企業に伝える。

②そして同時に、高等教育施設と中等専門教育施設が所属する省庁に、指示された期日以内に、

仕事場所、企業の名称とアドレス、職務、賃金額、住宅条件を伝達し、教育施設にもそのコピーを渡す。

そして、若年専門家は、それぞれの教育施設において、つぎのように配分（派遣）されている。

高等教育施設と中等専門教育施設を終了する若年専門家の個人別配分は、卒業4カ月前までに、個々の専門ごとに、ソ連邦閣僚会議が定めた期間内に、おこなわれる。個々の教育施設の指導者が、計画と若年専門家の仕事場所一覧表を受領した後、個人別配分実施に必要な準備活動にとりかかりつぎのことを組織する。①「…配分…規定」を卒業予定者に周知せしめること。②教育施設の卒業予定者に個人カード（личная карточка）を準備すること。必要な場合には、健康状態、家族状況等々の資料を、個人カードにつけ加える、③すべての卒業予定者に専門と技能資格に応じた仕事場所を保障すること。④教育施設の社会的組織と協力して、個々の卒業予定者に仕事の指定勧告を準備すること。⑤卒業予定者にその（指定）企業の仕事の性格と労働条件を知らしめること（可能ならば、派遣先の企業の代表者あるいは関係省庁の代表者の参加のもとでおこなわれる）。⑥関係省庁と協力して、特殊な労働条件や気候と結びついた仕事を指定できるか否かを判断するために健康診断をおこなうこと。そして、配分委員会によって若年専門家の個人的配分が具体的におこなわれている。このメンバーは、教育施設の学長（代理）〔委員長〕、主要講座の代表者、教育施設の社会的組織の代表者、主要派遣先企業の所属省庁の代表者であり、人民代議員地方ソヴェトの執行委員会の代表者、学部の代表者、社会科学講座の代表者がメンバーとなることもある（このメンバーはそれぞれの教育施設が所属する省庁によって承認される）。卒業予定者が500人を越える教育施設では、個々の学部あるいは複数の学部ごとに、配分委員会を設置することが認められている。

委員会は卒業予定者の資料（専門、技能資格、学業成績、家庭の事情、健康状態、科学研究および社会的活動への参加）を検討し、将来の仕事についての卒業予定者の個人的希望が聴取され審査された後、委員会の名前で、委員長によって、本人の出席のもとで、派遣提案（предложение молодому специалисту о направлении на работу）がおこなわれる（この決定は多数決による）。この時に、仕事場所（企業の名称）、職務、賃金、住宅条件等々が、知らされる。

卒業後5日以内に、若年専門家は、卒業証書とともに、派遣証明書（удостоверение о направлении на работу）と支度金を支給される。この派遣証明書は若年専門家が企業の管理部と労働契約を締結するための基礎資料である。若年専門家は派遣先の企業で3カ年勤務することを義務づけられているが、このことは同時に、企業側とすれば、管轄省庁の許可なしに若年専門家を解職できないことを意味している。ただし、つぎの場合には3カ年未満でも離職できることになっている。選挙による職務（党活動、ソヴェト活動、組合活動、コムソモール活動）に移った場合、高級軍人やソ連邦国家安全委員会およびソ連邦内務省に勤務する夫（妻）が新し

い勤務地に移る場合、1～2種障害の両親と同居しなければならなくなった場合、本人が1～2種障害者になった場合。

4. 企業の自主採用

学卒者の採用とはいわば「定期採用」であるがその割合は後でみるようにわずかであり、ソ連邦の個々の工業企業は、主として、それが立地している地方の住民によって、その労働力不足を解消している。⁽²²⁾ このいわば「随時採用」ともいうべき企業の自主採用が、今日でも、労働力再配分の「基本形態」⁽²³⁾ であり「最も意味のある形態」⁽²⁴⁾ である。このことは数字によって量的に容易に説明される。すなわち、企業の自主募集によって採用された従業員が所与の企業であらたに採用される働き手全体に占める割合は、国民経済の部門によって若干異なるとはいえ、75～95%を占めているのである。⁽²⁵⁾ 例えば、ロシア共和国では、1968～73年に、工業において採用された労働者全体の86～88.8%は企業の自主採用によるものであった。⁽²⁶⁾ また、1980年には、労働力配分の組織構造がつぎのようになっていた。この表からわかるように、企業の自主採用が77.8%を占めている。いずれにしても企業の自主採用が支配的な役割を果たしていることは明白である。

表22 ロシア共和国の労働力配分の
組織形態の構造(1980年)

組 織 形 態	割 合 (%)
労働者の組織的募集	0.7
農 業 移 住	0.2
若年者の就職斡旋	2.8
ПТУ卒業生の配分	9.3
ВУЗ卒業生の個人別配分	1.9
ССУЗ卒業生の個人別配分	3.0
移 動	3.8

(22) 「社会主義企業は、その企業が労働者や工業生産人員のその他の働き手を自立的に募集することができる以上、補充人員への欲求を主として地方住民によって充足させている。」(П.Петровиченко и дру., Указ. соч., стр. 246.)

(23) Там же.

(24) Основы экономики труда, стр. 34.

(25) Там же.

(26) А. Котляр, Социалистическое распределение рабочей силы, стр. 30.

組 織 形 態	割 合 (%)
社会的アピール	0.5
企業の自主採用	77.8
その内就職斡旋所を経たもの	9.7
総 計	100.0

出典：А. Котляр. Система трудоустройства в СССР, стр. 53.

このように企業の自主採用が広く実践されているのは、それが、他の組織形態と比べて、欠員数に応じて雇用量を適時に変えることができ効率的であり、イニシアティブや自主性を発揮する可能性が高いという点で、企業にとって魅力的であるからである⁽²⁷⁾。しかしながら、この形態は同時にいくつかの問題点を抱えているのであり、その有効性が問われそれを補うべくいくつかの処置が講じられている。

ここで、サルハノフによって就職あっせん機関の1つとして位置づけられている「人事部」(отдел кадров)⁽²⁸⁾について簡単に触れておく。

人事部はソ連邦企業において最も伝統的な部の1つであり⁽²⁹⁾、1930年代に、労働力の雇用という現実的な課題に⁽³⁰⁾応えて、設置された。だが現在では、当然のこととして、「生産と管理の効率は、企業の人事部局の義務にはいる、適正な選択、配分、訓練の組織、技能資格の向上、教育、仕事の評価およびその他の問題に、益々、規定されている⁽³¹⁾」との認識のもとで、人事部の役割は著しく高まっている。従って、その基本的機能は働き手の採用と解雇に限定されずに多岐にわたってきている。このためか、「人事部の活動水準が、いまだ、多数の企業において、現代の生産の要求を完全に照応していない、ということを認めなければならない⁽³²⁾」現実下⁽³²⁾にあり、かなりの改善を必要としているようである。

(27) Движение рабочих кадров, стр. 240. また、ペトロチエンコによれば、この形態の「積極的側面は、仕事に就く労働者の大多数がすでに職種や専門を有していることである。(従って、彼らは極めて短期間の再訓練を必要とするにすぎない。)」(П. Петровиченко, Указ. соч., стр. 246.)

(28) См., Э. Саруханов, Указ. Соч., стр. 79~81.

(29) Соц. труд, 1979, №4, стр. 86.

(30) Е. Воиченко, Указ. соч., стр. 31.

(31) Там же.

(32) Соц. труд, 1979, №4, стр. 86.

ソ連邦の労働力配分の組織形態には、コトリヤルによれば、⁽²³⁾つぎのような共通の特徴が存在している。

- (1) 働き手が生産集団に直接参加するまえに、配分される人員があらかじめ組織的に形成されていること（すなわち、人員が必要な人数と構成のもとで選ばれている）。これは、それぞれの法的形態（例えば、組織的募集の場合の労働契約、移住の場合の移住証の作成、社会的アピールや普通教育学校の卒業生の就職あっせんの場合の優待券の発行、専門家配分の場合の辞令 **направление** の交付、移動の場合の命令と労働手帳への記載）によっておこなわれる。
- (2) 就職あっせん機関と然るべき契約を締結した働き手は定められた期間内に前以って決められた作業域へ到着しなければならないこと（これは契約に明記されている）。
- (3) 派遣された働き手は、あっせん機関との契約で決められた勤務場所に到着した場合、そこで採用されることが保証されている（拒否された場合、働き手は、一定の手続きのもとで、採用を要求する権利をもっている）。
- (4) 労働力への需要を感じている経済機関や地域に対する要員の補充の必要性を考慮した国家管理機関によって作成された課題に一致しているという意味で、労働力配分が直接的に計画的な性格を有していること。
- (5) それぞれの組織形態で配分された働き手には様々な種類の特恵が与えられていること。
- (6) 労働力配分をおこなっている機関には予算から融資がなされていること。あるいは社会的組織の資金から融資がなされていること。

だが、「最も大衆的な組織形態」であるとされている企業の自主採用には、上述の特徴のなかで、(2)と(3)の特徴が完全にあてはまり、(1)が部分的にあてはまるにすぎない。コトリヤルによれば、このような特徴が、企業の自主採用という組織形態を、その他の組織形態と比べて、かなり非効果的にしているのである。⁽³⁴⁾

このことはつぎのような組織形態の比較分析によってもある程度あきらかにされている。比較の指標はつぎの4つである。①仕事に就くまでの失職期間（**перерыв в работе**）。これはいわば当該組織形態の実行力（**оперативность**）を示している。②就職先の企業の仕事を自己の将来と結びつけている人々の割合。これは要員の潜在的流動性と定着の見通しを示している。③就職して職務を変えた人々の割合。これは要員の利用効率の低下を意味する。④就職先で見習工として採用された労働者の割合。これは配分された働き手と企業の要求水準の不一致を示している。この結果が次表である。

(33) См., А. Котляр. Система трудоустройства в СССР, стр. 54; Движение рабочей силы в крупном городе, стр. 193 ~ 194.

(34) Движение рабочей силы в крупном городе, стр. 193 ~ 194.

表23 様々な組織形態を媒介とした労働力配分過程の若干の比較特徴づけ ⊕

組織形態	仕事に就くまでの失職期間, 日	ランク	所与の組織形態を媒介して配分された人々に占める, 所与の企業の仕事に自己の将来を結びつけている人々(%)	ランク	所与の組織形態を媒介して配分された人々に占める, 所与の企業への就職にあたって職種を変えた人々(%)	ランク	当該組織形態によって配分された人々に占める見習工として採用された労働者の割合(%)	ランク
移動	11.3	3	56.8	1	36.3	5	1.7	2
ПТУ, ТУの配分	1	1	41.8	4	10.8	1	1.9	3
若年専門家の配分	1	1	30.2	7	15.1	2	1.6	1
若年者の就職あっせん	29.1	5	45.0	3	31.3	4	27.9	7
企業の自主採用	26.9	4	56.5	2	52.1	7	12.1	6
社会的アピール	37.3	6	32.9	6	47.8	6	11.4	5
組織的募集	70.2	7	37.5	5	21.9	3	3.6	4

⊕ これは1976年, オリョール市の26の工業企業を対象に実施された。

出典: А. Котляр, Система трудоустройства в СССР, стр. 59.

労働力配分組織形態	平均ランク
ПТУやТУ修了者の配分移動	2.25
移動	2.75
若年専門家の個人的配分	2.75
若年者の就職あっせん	4.75
組織的募集	4.75
企業の自主採用	4.75
社会的アピール	5.75

この表は色々なことを示している。例えば, 失職期間は組織的募集や社会的アピールの場合に長くなっているが, これは, 主として, それらが地域間再配分をとまなっているからである。見習工(ученик)として採用される労働者が若年者の就職あっせんに多数みられるのは, 彼らが普通教育学校出身で職種を習得していないためであろうか。ПТУやТУの出身者および専門家に職種(専門)を変えた人々が少ないのは, 一定の教育施設で取得した職種や専門に一致した推せんがおこなわれている結果であろう。そしてまた同時に, この表は労働力配分組織形態のいくつかの欠陥を反映している。例えば, 企業の自主採用者のなかにも失職期間が長いこと(企業の自主採用は主として地域内採用であるにもかかわらず), 社会的アピールや企業の自主募集で採用された人々のなかにも職務を変えている人々が多数みられること, 全般的に(特

に移動と企業の自主募集によって採用された人々のなかで) 要員の潜在的流動性が高くなっていること等々が、それである。かくして、企業の自主採用がかなりの改善を必要としていることがあらためて確認される。

ここで労働力配分の組織形態の1つである移動 (перевод) に触れておく。これは働き手の完全な自発性にもとづくものであり、⁽³⁵⁾ 部門内移動は直接省庁によって実施され、部門間および産業間移動は連邦共和国の国家労働委員会によって組織されている。この形態は新開拓地や新しい企業に経験豊かな要員を補充するためにヨク利用されている。例えば、これは、石炭業、冶金業、採油業等々で幅広く実践されており、移動によって採用される人々の比重は6～9% (工業平均は4%) に及んでいる。⁽³⁶⁾ ただし、この組織形態のもつ「客観的可能性」(仕事の中断期間や職種の変更が企業の自主採用よりも低いこと) が、移動の90%以上が中央集中的統制なしにおこなわれていることと関連して、完全に実現されていない、⁽³⁷⁾ と批判されている。

学卒者の計画的配分はいわば「定期採用」であり、いわゆる「随時採用」の代表形態が企業の計画的な自主採用である。この企業の自主採用という組織形態の特徴として、そこに計画的原理と非計画的原理が結合していることが、⁽³⁸⁾ 再々、指摘されている。確かに、計画経済下の社会主義企業には一定の計画性が貫徹している。なぜならば、すでに示した労働力バランスからもわかるように、生産プログラムの遂行に必要な働き手の人数そして彼ら採用予定者の職種、技能資格構成が、計画的に、予定されており、さらには労働力補充の源泉の点でも労働資源の利用に計画性を見出すことができるからである。しかしながら、計画的原理はここで終了するのであり、企業の自主採用によって変容せざるをえない。要員の補充形態に組織性と計画性を明白に見出せるのは、基本的には、学卒者の配分であり、ついで組織的募集、社会的アピール、移動そして就職ビューローを経た就職(後述)が「社会的に組織的な再配分」⁽³⁹⁾ と評価されているだけであり、企業の自主採用にはそのような性格が妥当しないのである。⁽⁴⁰⁾

(35) А. Котляр, Рабочая сила в СССР, стр. 133.

(36) Основы экономики труда, стр. 35.

(37) А. Котляр, Система трудоустройства в СССР, стр. 56.

(38) См., там же, стр. 54; Основы экономики труда, стр. 34.

(39) Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 79.

(40) あらためていうまでもなく、企業の採用計画が国民経済の計画化の一環であるという点では、まぎれもなく企業の自主採用も労働力の計画的配分の一形態である。例えば、ヤゴドキナは、「労働力の計画的配分は…実践的には…労働力バランスを媒介としておこなわれている」との理解のもとで、その基本的形態として、若年専門家の配分、組織的募集、移住、社会的アピール、企業の自主採用、移動等々をあげている。(И. Ягодкина, Воспроизводства рабочей силы при социализме, Мысль, 1979, стр. 143.)

企業の自主採用の源泉は希望退職者あるいは労働規律違反のために解職された労働資源である。⁽⁴¹⁾従って、企業にとっては、基本的には、彼らがどこからやってくるのか？あるいは彼らの職種や技能資格がどのようなものなのか？を予想することは不可能なのである。この意味で、企業の採用計画の実現は必ずしも保証されていないことになり、たとえ量的（形式的）には計画通りの採用が実現されたとしても質的には（補充された要員の職種構造という内容の点では）計画にほど遠いという結果を呈することもあり、そのため企業にとっては再訓練が必要となり、採用された従業員も労働に不満をもち、潜在的な流動性を秘めることになる。企業の自主採用の根底には、企業が自主的に採用する人々の大多数が他の組織から解職された人々であるという事実が横たわっている。⁽⁴²⁾例えば、ロシア共和国では、企業の自主採用者の60～80%が他の組織から解職された人々であった。⁽⁴³⁾かくして、いわゆる流動性水準の高さが企業の自主採用の背景となっているのであり、企業の自主採用が「量的に」支配的な位置を占めていることの内容はまさにソ連邦において流動性が高いということなのである。⁽⁴⁴⁾

このように（社会、企業、個人の利害の統一を保障する）計画的な労働力配分・再配分が完全に保障されているとはいいがたいのが現実であり、国民経済的に重要な部門（企業）への要員補充を困難とし社会全体の利害と矛盾し、また同時に必ずしも企業の利害とも合致していない、企業の自主採用という「自然発生的な」⁽⁴⁵⁾労働力配分形態が、かなりの位置を占めてきたのであった。ただし、今日では、そのような企業の自主採用を補完する労働力配分組織形態として位置づけられるいくつかの配分経路が存在し計画性水準を向上させている。⁽⁴⁶⁾例えば、労働機関（**орган по труду**）の管轄下にある組織的な就職あっせん業務、社会保障機関によって組織

(41) Основы экономики труда, стр. 34～35.

(42) 採用全体に占める企業の自主採用の比重と要員の流動性水準

企業グループ	流動性係数	自主採用の 比重	グループの 企業数
I	20.5まで	80.9	14
II	20.5～30.5	86.7	8
III	30.5以上	99.9	4

出典：А. Котляр, Система трудоустройства в СССР, стр. 55.

(43) А. Котляр, Система трудоустройства в СССР, стр. 54.

(44) 「企業の自主採用の支配的役割は、国民経済の労働力再配分において流動性水準が余りにも高いことに、主として、条件づけられている」(Там же, стр. 54.)

(45) 「企業の範囲を越えて遊離した働き手の再配分は、大多数の場合、自然発生的に生じている」(В. Трит - орьян, Организованное привлечение кадров на производство, Соц. труда, 1983, No.8, стр. 67.)

(46) А. Котляр, Социалистическое распределение рабочей силы, стр. 53.

される年金者就職あっせん、予備軍にまわった軍人の就職あっせん促進が、それである。そして、これらのなかで最近最も重要視されているのが就職あっせん所 (служба трудоустройства)⁽⁴⁷⁾ であり、このことは数字でも示されている。

表24 ロシア共和国の1970～80年の
労働力配分組織形態の動き
(1970年を 100とする)

組 織 形 態	1975年	1980年
組 織 的 募 集	99.6	98.0
農 業 移 住	93.3	87.1
若年者の就職あっせん	83.3	53.1
ПТУ卒業生の配分	123.6	140.6
ВУЗ卒業生の配分	127.8	149.0
ССУЗ卒業生の配分	126.5	136.3
移 動	84.2	79.2
企業の自主採用	91.2	86.2
(その内 就職あっせん業務)	191.3	245.9

出典：А. Котляр, Система трудоустройства
в СССР, стр. 56.

かくして、企業の自主採用は今後もソ連邦の就職あっせん制度において支配的な役割を果たしていくと思われるが⁽⁴⁸⁾、同時に、企業の自主採用の比重の低下傾向も確実にみられる。これは就職あっせん所を媒介として企業に採用される人々の割合の増加と表裏一体の現象であり、これらの現象は「好ましい」「無条件に肯定できるもの」⁽⁴⁹⁾であると位置づけられ、「企業の自主採用下の就職あっせんの質を高めることを可能としている」⁽⁵⁰⁾と評価されている。つぎの節では、この就職あっせん所を代表している就職ビューローについて触れることにする。

(47) 年金者も労働力不足の今日益々重要な補充源泉として注目されてきている。例えば、А. Шарапановский, А. Дыский, Об эффективности труда пенсионеров на промышленных предприятиях, Соц. труд, 1974, No.8, стр. 133-5 参照。

(48) 「企業の自主採用はこれからかなりの間にわたって (労働能力ある住民の可動性の今日の水準が維持されている間は) 労働力配分の最も重要な (значительный) 形態である、と仮定できる。」(А. Котляр, Система трудоустройства в СССР, стр. 53.)

(49) Там же, стр. 56.

(50) 「就職ビューローを通じた住民の就職あっせんは、企業自身による労働力募集のメカニズムを補完し、その計画性の程度の向上を保障する、組織形態である。」(А. Котляр, Социалистическое распределение рабочей силы, стр. 31-32.)

5. 就職あっせんビューロー採用

就職あっせんビューローとはいわば資本主義諸国の「公共職業紹介所」に相当するものであり、ソ連邦では、この就職あっせん所は2つの発達段階を経て今日に至っている。⁽⁵¹⁾1967年に、住民の就職あっせんに関するすべての活動が労働資源利用機関に集中させられた。⁽⁵²⁾これが第一段階である。それ以前には個々の企業によって個別的に実施されていた生産情報特に要員への需要に関する情報が整理され、いわば集中管理化されたのである。この段階は「情報センター」としての性格を強く帯びていた。そして、1969年に、就職あっせん所は第二の段階にはいった。⁽⁵³⁾すなわち、「就職あっせんセンター」への改組である。

労働資源利用機関とは、各連邦共和国の「閣僚会議附属労働資源利用国家委員会」およびその地方機関としての各自治共和国の「閣僚会議附属労働資源利用局」そして地方や州の「地方(州)勤労者代表ソヴェト執行委員会附属労働資源利用部」の総称であり、1967年から活動をおこなった。そして1976年に、ソ連邦労働・賃金問題国家委員会(1955～76年)がソ連邦労働・社会問題国実委員会(通称ソ連邦労働国家委員会)へと改組され、それと同時に、上述の連邦共和国労働資源利用国家委員会も連邦共和国労働国家委員会へと改組され、ソ連邦において統一した労働機関システム(единая система органов по труду в СССР)が形成されるに至った。⁽⁵⁴⁾

1969年に、人口10万人以上の都市に、住民の就職あっせんと情報に関する特別ビューローが組織された。これは、ロシア共和国では、9都市(アルハンゲリスク、ウラジミール、トウーラ、ウーファ、クラスノダール、スターヴォポリ、クイビシエフ、トムスク、チェルカースク)に創設された。そしてその後急速に拡大し、1975年3月までに、ロシア共和国では、114都市に1978年現在では141都市に⁽⁵⁵⁾、従って実際には、10万人以上のすべての都市においてこれが現在では機能している。⁽⁵⁶⁾この機関が市住民就職あっせん情報ビューロー(Городское бюро по трудо-

(51) Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 96.

(52) Основы экономики труда, стр. 33.

(53) ただし、1917年から1930年にかけて「職業紹介所」(биржи труда)が存在していたことを考えると、「復活」として位置づけることも可能である。

(54) См., Трудовое право, стр. 97.

(55) Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 94.

(56) А. Котляр и дру., Проблемы совершенствования трудоустройства населения, Соц. труд, 1975, No.3, стр. 110.

устройств населения и информации)⁽⁵⁷⁾ であり、具体的には、モスクワ（オリョル，レニングラード，ゴーリキー等々）市住民就職あっせん情報ビュローの名称で，独立採算制原則のもとで，⁽⁵⁸⁾活動をおこなっている（以下ビュローと略すこともある）。独立採算制の組織であるということは，このビュローが，住民への情報提供や市民の就職すいせんというサービスに対して企業や組織（以下企業と略す）から徴収した資金によって，維持されていることを意味している。⁽⁵⁹⁾

住民就職あっせん情報ビュローは，行政単位（都市）の範囲内で，個々の地域の経済の釣合いのとれた発達と市民の利害を考慮に入れて労働力の異動を調整し，人口動態的状态に深く注目し，企業（組織）の要員への需要を分析し，未利用労働資源を発掘して生産へと引き入れ，労働力利用の統制をおこなう役目を有した，就職あっせん機関である。⁽⁶⁰⁾すなわち，各連邦共和国には，連邦共和国閣僚会議附属労働国家委員会が設置されている。そしてその地方機関として，自治共和国の労働国家委員会や地方（край）・州（область）・市人民代議員ソヴェト執行委員会附属労働管理局（部）が設置されている場合には，ビュローが，その附属として，その直接の指導と統制のもとで，活動をおこなっている。またそのような地方機関が存在しない場合には，ビュローは連邦共和国の労働国家委員会に直接従属し，具体的には，その附属である住民就職あっせん情報中央ビュローの指導のもとで，活動をおこなっている。⁽⁶¹⁾

就職あっせんビュローは，原則として，3つの部門から成っている。すなわち，統制・経済分析部門，就職あっせん部門，そして情報部門である。第1部門では，企業の従業員数および従業員の合理的利用への統制がおこなわれ，企業から空席情報を入手し，様々な分析活動がおこなわれている。そして第2部門が，企業から入手した情報を基礎として，市民の就職あっせんに直接従事している。また第3部門では，その都市の企業の空席情報カードがビュローを訪れた人々に公開掲示され，地方新聞やラジオ・テレビでビュロー活動を宣伝するための資料が作成されている。

(57) 1977年には，市ビュローは，アゼルバイジャン共和国を除いて，すべての連邦共和国において（372都市）機能するに至った。（Е. Магницкая и дру., Указ. соч., стр. 108.）1985年のある著作では，全国の800以上の都市と区でこのビュローが機能している，と云われている。（Социализм и труд. стр. 22.）

(58) 「住民就職あっせん情報ビュローは独立採算制を基礎として組織され機能している。」（Е. Воиченко, Указ. соч., стр. 77.）

(59) Основы экономики труда, стр. 34. 「料金」は個々の連邦共和国の価格国家委員によって独自に決められている。例えば，実際に採用された労働者一人に対して，企業は，ロシア共和国では2.9ルーブル，ウクライナ共和国では3.6ルーブル，エストニア共和国では3.5ルーブル，白ロシア共和国では5.4ルーブル，リトビア共和国では7.8ルーブル等々を支払う計算になっている。（См., И. Маслова, Служба трудоустройства: тенденция развития и пути совершенствования, Соц. труд, 198, No.7, стр. 68.）

(60) Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 95.

(61) См., там же.

市ビューローは、これらの部門を中心として、活動をおこなっているものであり、その具体的内容はつぎのようにまとめられる。⁽⁶²⁾

- (1) 労働者や職員への企業の需要に関する情報を集中管理すること。ビューローには、企業がいかなる省に属するかに関わりなく、企業を訪ねて様々な情報を収集する権利が与えられている。ビューローは企業から入手したこれらの情報を基礎として、部門ごとに、未だ埋っていない作業域の職種カード (профессиональная картотека) を作成する。このカードには、個々の企業ごとに、最大10指標について、労働および日常生活条件の特徴が記されている。
- (2) 企業における空席の存在について住民に知らせること。ビューローは、この目的のために、地方新聞やラジオ・テレビに、広告をだしている。また、ビューロー内でも、特別掲示板に広告がなされる。ビューローは、企業の要員需要について住民に情報を与え労働者や職員の就職あっせんをおこなうという契約を企業と締結している。⁽⁶³⁾ ビューローは法人であり、ゴスバンクに口座をもっている。
- (3) 就職あっせんをもとめてきた住民と面接をおこない、企業に存在する情報資料を基礎として、その市民が自己の職種・専門・技能資格・個人的希望に一致した仕事場所を選択できるように助力を与え、自己の権限内で可能な就職あっせん措置をとること。注意すべきことは、ビューローがあっせんした働き手が派遣先の企業で必ずしも採用されるわけではないということである。ビューローはすいせん状 (направление на работу) をだすだけであり、それは企業にとって「義務的なもの」ではないのである。⁽⁶⁴⁾ また、就職あっせんされた市民にとってもビューローのすいせんは強制的なものではない。ともかく、企業の人事部からの確認 (подтверждение) によってはじめて就職あっせんが成功したことになる。
- (4) 連邦共和国労働国家委員会が定めた手続きに従って、労働者の組織的募集の実施と住民の移住の実践に参加すること。
- (5) 人民代議員地方ソヴェト執行委員会附属中等普通教育学校の生徒の職業指導および最上級生就職あっせん促進委員会と協力して、中等普通教育学校の最上級生の社会的生産への引き入れ活動をおこなう。

(62) См., там же, стр. 96~104.

(63) 「都市(地区)のすべての企業は、当年度の11月に、就職あっせんビューローと、次年度に一定の職種と技能資格を有した労働者を確保することおよび労働資源への需要を特殊な広告台や出版物そしてラジオを通して知らしめることについて、契約する。」(Е. Воиченко, Указ. соч., стр. 77.)

(64) 「いかなる場合でも、働き手との契約は直接企業によっておこなわれる。すいせん状は労働法関係発生の前提にすぎない」(Е. Магницкая и дру., Указ. соч., стр. 111.)

(65) ビューローによる「就職あっせんの特殊性は、すいせん状が市民にとって義務的なものではないという点にも存在する」(Там же.)

- (6) 企業における教育訓練の実態についての情報を収集し、職業教育の可能性について住民に情報を提供すること、また住民職業指導中央センターの活動に参加すること。
- (7) ビュローを訪れた住民の登録をおこない企業の労働者への需要に関する情報を体系化し、これらの資料を基礎として、国民経済への労働力保障の改善、流動性の減少、要員の定着を目的とした提案を作成し提出すること。ビュローを訪れた人々に対して登録カード (учетная карточка : перфокарта) が作成され、個々の働き手ごとに、性別、最後の仕事場所、勤続年数、基本職種、退職理由、教育水準、失職期間、年令、居住地に関する資料が、収集されている。
- (8) 年金生活者および家事や副業に従事している人々を社会的生産へと引き入れる活動をおこなうこと。
- (9) 市民の手紙 (提案, 申請, 不平) を適宜に注意深く検討し、ビュローの権限下にある諸問題を正しく解決すること。

就職ビュローのサービスを利用する企業そして市民の数は着実に増加し、その数はこのビュローの活動が次第に定着しつつあることを証明している。⁽⁶⁶⁾例えば、ロシア共和国では、設立当初の1969～74年につぎの表で示されるような状況を呈し、1976年には、93.3万人がビュローを媒介として就職し (その内訳は、工業企業に51万人、建設業に12.3万人、商業と共同食堂に6.1万人、住宅・公共事業および日常生活サービス領域に4.5万人、農業に1.1万人、そして他部門に18.3万人となっている)、4.6万の企業や組織がビュローのサービスを利用するに至った。⁽⁶⁷⁾そして、ビュローを利用する市民は、中等普通教育学校を終了した未青年や若年者、希望退職した技能労働者、職員、スペシャリスト、企業に解職された人々、社会的生産に従事していなかった人々 (主婦、年金生活者、一時的に労働能力を失った人々)と、多岐にわたっている。⁽⁶⁸⁾

表25 ロシア共和国の市ビュローの活動 (1000人)

	1969年	1970年	1971年	1972年	1973年	1974年
就職あっせんのために ビュローを訪れた人々	128.1	586.6	977.0	1126.4	1187.8	1183.2
上述の人々のなかで派 遣された人々	95.2	461.3	793.3	961.3	1023.2	1123.3
実際に就職した人々	47.5	251.4	479.0	654.8	672.9	761.3

出典：Соц. труд, 1975, No.3, стр. 111.

(66) 「ビュローを通した就職あっせんは 今日企業への組織的な要員補充の最も大衆的な形態となった」(Э. С - аруханов, Указ. соч., стр. 105.)

(67) Е. Магницкая и дру., Указ. соч., стр. 108.

(68) ただし、労働者が大多数を占めており、1977年には、国全体で、労働者が87.5%、そして技術労働者と職員が12.5%を占めていた。(См., Там же, стр. 109.)

また、ロシア共和国労働国家委員会中央労働資源研究所の調査によれば、大多数の市民が就職紹介にあたってのビュローの活動を高く評価している。

表26 就職あっせんビュローの活動に
対する住民の評価 (%)

都 市	良好	可	不可
カルーガ	87.6	10.2	2.2
タンボフ	93.4	6.6	—
オムスク	93.0	1.6	5.4

出典：Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 105.

事実、1971～79年にかけて、すいせん率（ビュローを訪れた住民がすいせん状をもらう割合）が80%から87%へ、そして同時に、就職率（すなわち、ビュローによって派遣された住民が企業に採用される割合）も72%から82%へと高ま⁽⁶⁹⁾ってきている。

すでに指摘したごとく、就職あっせんビュローは、社会、企業、勤労者の利害の統一を考慮⁽⁷⁰⁾に入れた計画的な労働力配分方式を探究していく過程で生みだされた1つの産物であった。このような経緯をもつ就職あっせん機関としての就職ビュローとその他の配分組織形態との重大な相違は、ビュローによって派遣された市民が企業で必ずしも採用されるとは限らないということ、すなわち、「採用の保障の欠如⁽⁷¹⁾」という事実である。企業の人事部は、ビュローから派遣される人物に関する一定の書類を受領し検討し、その採否をビュローに伝える。採用を拒否する場合には、その理由を明確に示すことが義務づけられている。また以上の「基本的相違」のほかにも、住民就職あっせん情報ビュロー制度には、決められた作業域への働き手の追跡の義務性、配分の直接に計画的な性格、配分される働き手への一定の特恵、予算からの融資といった、配分組織形態の一連の特色が、欠けている。従って、この組織形態は「自立的な組織形態」としては認められず、就職ビュローはむしろ企業の自主採用との関連で位置づけることができる。一定の共和国や地方機関の課題を考慮に入れて（すなわち、所与の都市の個々の企業の要員保障水準を考慮に入れて）企業に市民を派遣しているという意味ではあるが、労働力の計画的配分が、この組織形態の参加のもとで、可能となったのである。

(69) Соц. труд. 1981, No.7, стр. 66. 就職ビュローの成果およびその改善方向については、Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 104～117を参照せよ。

(70) См., Соц. труд, 1975, No.3, стр. 110.

(71) См., Движение рабочей силы в крупном городе, стр. 119.

例えば、マシロワ (И. Маслова) は過去15カ年の労働力配分・再配分の組織形態の変化(27表)を追跡して、働き手の合目的再配分の新しい形態である就職ビューローをうまく利用することによって、工業企業への要員の計画的補充の水準が向上した、と評価している。

表27 1967～81年の工業企業への労働者要員補充における
労働力の組織的配分・再配分の割合
(ソ連邦工業企業で採用された労働者総数への割合)

	1967年	1971年	1981年	1971～81年 の構造変動
採用労働者数(全体)……	100.0	100.0	100.0	±17.0
内 訳				
ビューローのすいせん……	—	8.7	22.5	+13.8
組織的募集 ……………	2.2	3.8	5.6	+ 1.8
他企業からの移動 ……	3.9	3.2	3.3	+ 0.1
その他の組織的配分 形態による ……………	6.2	5.1	6.4	+ 1.3
組織的に配分・再配 分された人々 ……………	12.3	20.8	37.8	+17.0
国家機関の媒介なし に企業自身に採用さ れた人々 ……………	78.7	79.2	62.2	-17.0

出典：И. Маслова, Механизм перераспределения рабочей силы
при социализме, Экономика, 1985, стр. 120.

すなわち、企業の自主採用が内包していた計画性と非計画性の矛盾（従って、社会全体、企業、個人の利害の対立）の解消の途が、就職あっせんビューローの存在によって、ある程度ひろがってきたとの解釈である。⁽⁷²⁾ 企業の自主採用のもとでは配分される働き手があらかじめ形成されていないという事態がみられた。だがその他の組織形態では、労働機関が、教育省が、地方ソヴェト執行委員会が、コムソモール組織が、そのような機能を果たしていた。この点、就職あっせんビューローは、企業との「仲介機関」(посредничающий орган)として、企業の要員需要と就職を希望する市民についての情報を整理し、「要員の選択と配置を計画的に実施し、国民経済と勤労者の利害の調和のとれた結合を達成する」⁽⁷³⁾ ことによって、企業の自主採用に欠けていた機能を果たすのである。かくして、就職あっせんビューローの創設は「企業の自主採用のメカ

(72) Основы экономики труда, стр. 35.

(73) Соц. труд. 1975, No.3, стр. 112.

ニズムを補完する環の創造⁽⁷⁴⁾を意味したのであり、企業の自主採用のもとでも、国民経済に有益な労働力配分・再配分が可能となったのである⁽⁷⁵⁾。

ソ連邦の就職あっせん制度が内包している問題は、まず第1に、個々の組織形態が様々な機関の管轄下にあり、それらの調整が必ずしも充分におこなわれていないことである⁽⁷⁶⁾。従って、「仲介」機能を、コムソモール組織、地方ソヴェト執行委員会、社会保障機関等々から解放し、労働国家委員会に集中させ、同時に、労働機関の代表者を、高等教育施設、中等専門教育施設、職業技術教育施設の卒業生配分委員会に関与させることによって、計画的な労働資源配分の規模を拡大する方向が提起されている。

またもう1つの改善方向は、組織形態それ自身の改善、特に企業の自主採用と関連した問題である。ソ連邦の就職あっせん制度に、企業レベルの採用に至るまで、実質的に、計画原理が貫徹していくか否かは、すなわち、労働力配分・再配分の計画性水準(плановность)の向上は、企業の自主採用の比重の低下(これは教育施設における職業指導の徹底化による学卒者の流動性の減少を意味するとともに、人事管理のあり方が改めて問われることになる)と同時に就職ビュローの役割の強化によって保障されるのであり、ビュローの存在は今後益々重要性を増すものと思われる⁽⁷⁷⁾。

6. お わ り に

ソ連邦の就職あっせんは労働契約の締結で記録される⁽⁷⁸⁾。労働者や職員は、自由意思で締結した労働契約を基礎として、企業で働いている⁽⁷⁹⁾。

労働契約⁽⁸⁰⁾の内容は2種の契約条件から成っている。つまり、第一は、契約の締結にあたって双方の当事者(就職しようとする者と企業)の合意によって決定される直接的条件であり、

(74) А. Котляр, Система трудоустройства в СССР, стр. 57.

(75) 就職ビュローの型の組織的補完によって、「企業の自主採用のもとでも、国民経済に有益な労働力の流れ(трудопотоки)が合目的的に形成されている」(Там же.)

(76) 「現在、就職あっせんの仲介組織網は、所属の多様性と調整の弱さに特徴づけられている」(Там же. стр. 58.)

(77) 「労働力再配置(перемещение)の計画性水準の向上は、一面では、企業の自主採用の比重の低下によって……保障され……、他面では、ビュローを通して就職あっせんされる人々の割合の増大も計画性原理の強化を促進する」(Движение рабочей силы в крупном городе, стр. 210~211.)

(78) 「……労働契約の締結で記録される就職あっせんという事実……」(А. Котляр, Система трудоустройства в СССР, стр. 51.)

(79) 「我国の労働者と職員は……自由意思で締結された労働契約にもとづいて……企業で働いている」(Сов - етское трудовое право, стр. 90.)

(80) См., там же, стр. 94~101.

第二は、法律によって規定されている条件（労働時間の長さ、労働規律、労働保護など）——これらは双方の合意によって変更できないものであり、双方ともこれらの条件が契約締結によって法的に遂行する義務となることを知っている——である。また、直接的条件は必要条件と補足的（任意）条件に区別される。必要条件とは、それなしには労働契約が締結したとはみなされないものであり、①仕事の場所、②働き手が遂行しなければならない労働職能、すなわち、専門、職種、技能資格、③賃金額に関する条件である。補足的条件とは、それらの存在が必ずしも契約にとって義務的ではないものである。この条件は多種多様であるが、労働者への追加的な権利として、住宅の保証、幼稚園の存在などがその例である。

企業の管理部は採用にあたって就職しようとする者に以下のことを要求する。(1)労働手帳の提出（初めて就職しようとする者は、労働手帳の代わりに、最後の仕事に関する家屋管理者（*домоуправление*）あるいは村ソヴェトの証明書の提出）。(2)旅券法にもとづいた、旅券の提出。この労働手帳は、基本的には、初めて就職した経済機関で（5日経過した時点で）発行してもらうことになるが、昼間制高等教育施設や中等専門教育施設の生徒には学外実習の期間に発行されることもある⁽⁸¹⁾。ともかく（企業に代表される）経済機関で5日以上働いたソ連邦のすべての労働者（と職員）は労働手帳を保持している。これはその人の労働活動の特徴を記録した基本的資料であり、(1926～38年の)労働履歴書（*трудоу список*）に替わって、1938年12月20日の人員委員会議決定によって労働手帳が発行されることになった⁽⁸²⁾。そこには、性別、生年月日、学歴、職種、専門職、採用、配置転換、離職、報賞等々が、記載されている。

また、(就職して5日経過すると管理部から交付される)賃金手帳には、労働者の職種、賃率等級に関する情報が記入され、賃金支払に関するすべての計算が記載されている⁽⁸³⁾。

彼らは、この契約によって、労働権そして《各人は能力に応じて、各人は労働に応じて》働く義務を、実現している。また、ソ連邦では、「社会の利害を考慮に入れた」仕事や職種（*род работы и профессии*）⁽⁸⁴⁾の自由な選択が保障されているが、労働契約の締結によってこれが実現されることになる。

職種（職業）選択の自由とは市民が自己の利害や希望に一致した職種を選択する権利を意味

(81) А. Ставцева и дру., Трудовой договор, Юридическая литература, 1983, стр. 159.

(82) Трудовое право, стр. 452.

(83) 『ソヴェト労働法(上)』（山之内一郎訳），巖松堂，昭和29年，186ページ。

(84) 《… 内部労働秩序標準規則》5条では、「ソ連邦では、社会の利害を考慮に入れた仕事と職種の自由な選択が保障されている。」と明記されている。（Законодательные акты о труде, стр. 373.）

している。これは、アー・パシコフ (А. Пашков) やエリ・シシキナ (Л. Шишкина) によれば⁽⁸⁵⁾、(1)自己が関心をもつ専門を取得するために自由意思で職業教育施設を選択すること、(2)人間活動のすべての領域において自己の能力を制限をうけずに適用できること、(3)職業選択の権利を実現するために移動する自由を、含んでいる。またソ連邦では、個人の自由が個人の無制限な気ままに対立させられている。従って、職種選択の自由も、「抽象的な自由、すなわち、社会的欲求や市民の現実的可能性の考慮を欠いた自由⁽⁸⁶⁾」としては理解されていない。マグニツカヤ (Е. Магницкая) などの説明に依れば、「職種選択の自由は、人間の可能性と能力、そして個人の精神生理的特性と社会的欲求に最大限に一致した活動タイプの選択の意識的必然性としてあらわれなければならない。職種選択の基礎には、単に個人的利害や人間の欲望だけではなく、国家、社会への責任感も横たわっていなければならないのである⁽⁸⁷⁾」

かくして、職業選択の自由意思の原理は社会そして企業の利害の考慮を排除するのではなくそれを前提としているのであり、前述の「社会的利害を考慮に入れた」選択の自由とはつぎのことを意味している⁽⁸⁸⁾。

第1に、国家管理機関が前以って生きた労働の支出を標準化し、労働力への国民経済部門や個々の企業の需要を計画的に決定し、働き手の人数の限界と生産物1ルーブル当りの賃金ノルマチーフを計算する。

第2に、ソ連邦労働国家委員会が、国民経済部門と国の経済地域の釣合のとれた発達を保障するために、労働力の部門間および地域間配分・再配分に関する計画課題を設定する。

第3に、企業における労働力の利用が国家によってコントロールされている。ソ連邦労働国家委員会やその他の地方機関に、労働力の利用、労働者や職員の人数が労働計画と一致しているか否かの国家的コントロールが委ねられている。

第4に、労働力に対する現在および将来の需要に応じて、職業技術学校や専門教育施設の学生や生徒の定員計画、そしてそこで養成された労働者や専門家の配分計画がたてられている。

職種選択の自由は仕事の場所(勤務先)(*рабочее место, место труда*)の選択の自由と結びつき、労働の権利は単に仕事の場所を保障するだけではなく、個人的利害や性癖に一致して働きたいという勤労者の志向の実現を促進させている。従って、ソ連邦では、本人の希望で他の企業へ移ることは、その人に付与されている社会的権利(すなわち、職種や勤務生の選択の自由)の実現として、みなされるべき現象であり、それにともなって勤労者の福祉が向上し労働およ

(85) Труд и социальное развитие соц. общества, ЛГУ, 1983, стр. 194.

(86) Там же.

(87) Е. Магницкая и дру., Указ. соч., стр. 35.

(88) См., там же, стр. 23~24.

び生活条件が改善されるならば、それは個人の全面的発達を促進することになるのである。⁽⁸⁹⁾そして現実にも、企業の自主採用の比重が高いということがこの権利の行使状況をよく示している。だが、これは流動性と表裏一体の現象であった。しかも、このことは、流動性が過度に高まることによって、個々の企業および社会全体のレベルで労働力への需要とその現実の供給とのバランスがくずれ、「社会的労働の合理的利用」が不可能となる危険を秘めている。本稿で紹介してきた、職業指導の充実とそれに照応した学卒者の個人別配分の実践、そして就職あっせん制度の改善（企業の自主採用を補完すべき存在として位置づけられている就職ビュローの発達）は、まさしくそれへの対応であった。⁽⁹⁰⁾

イー・シーシコヴァ (И. Шишкова) は「社会主義社会には労働の場所の選択の自由がない」あるいは、また逆に「社会主義ではかなり自由な労働市場が存在している」との西側のソビエト研究家 (sovietlog) の主張につぎのように反論している。⁽⁹¹⁾彼女によれば、ブルジョア科学は (P. Wiles に代表されるように) 労働場所の自由な選択を労働市場の存在と結びつけており、この前提にたつて、国家による中央集権的な労働力の計画的配分が労働市場にとって替わった社会主義のもとでは、個人的自由の存在の可能性は完全に排除されている、と主張している。すなわち、社会主義諸国における労働力の移動は完全に上から統制されたものであり、個人の利害は生産の全体的な必要のために完全に犠牲されている、と。このような見解は社会主義経済を「中央集権経済管理」や「命令経済」と規定する研究者に代表的にみられる。

シーシコヴァによれば、これらの主張は理論的にも方法論的にも誤りである。このような見解にはブルジョア科学に特徴的な形而上学的アプローチが横たわり、中央集中的経済管理が個人の自由に、そして社会全体の利害が個人の利害に対立させられている。しかし、彼女によれば、このような矛盾対立はまさに資本主義社会において存在するのであり、社会主義

(89) ドリシニーによれば、「資本主義社会は勤労者に労働の場所を保障することはできない。なぜならば、その社会は、搾取率の向上を目的とした経済的圧力的手段である労働予備軍の創造に関心をもっているからである」また「資本主義社会では、労働場所の変更の自由は搾取者の変更『自由』である。労働はそのようなものとして以前として隷属的であり、他人の本質として労働者に対立する」(М. Долишний, *Формирование и использование трудовых ресурсов*, Научная думка, 1978, стр. 206~207.)

(90) 中村賢二郎氏の研究によれば、ソ連邦憲法第40条労働の権利規定の後段の「……職業指導ならびに就職あっせん制度の発展」(拙稿「ソ連邦就職斡旋制度(I)」94ページ参照)は、1977年5月24日発表の憲法草案にはなく、新しく挿入された新規定であり、このことからこの制度が今日重要視されていることがわかる。(中村賢二郎稿「1977年ソ連邦憲法における労働の権利論序説」, 香川大学経済学部研究年報20, 1980年, 115ページ)

(91) И. Шишкова, *Буржуазные концепции экономической свободы личности при социализме*, Вопросы экономики, 1981, No.6, стр. 92~103.

のもとでは、生産手段の社会的所有の確立がこの敵対をなくし、社会・集団・個人の利害の弁証法的統一、それらの間に発生する非敵対的矛盾の適時な解消のための前提をつくりだす。従って、中央集中的管理は社会の個々のメンバーの権利の侵害とは決して結びつかないものである。

更には、シーシゴヴァによれば、このような見解は社会主義の現実とあきらかに対立している。すなわち、ソ連邦の労働者は自由に仕事の場所を選択しているのである。だが、ここからもう1つの「歪曲」が生じる。いわゆる「社会主義労働市場」概念の主張であり、これは「収斂」論者や「市場社会主義」論者によって提起されている。例えば、A. Noveは、「我々は、国家が全権の雇い主ではないことを考慮に入れる必要がある。現実には、省と企業が労働資源をめぐる競争している」と主張し、社会主義「労働市場」の発生を経済改革と結びつけた論者によれば、「経済改革は労働市場において大多数の人々の位置をしばしば変えている（あるいは、すでにほとんど消滅してしまった労働市場を復活させている）」のである。

このような主張は、彼女によれば、技術経済的発達 of 若干の一般的合法則性、あるいは社会経済的本質上異なる若干の範疇（例えば、雇用、賃金、利潤）の外的形態の類似が拡大解釈された例の1つである。そして、根本的には、ブルジョア科学が単に「社会主義労働市場」を先入観のもとで解釈していることではなく、社会主義のもとでの労働力に関する諸関係の性格が理解されていないことが問題なのである。生産手段の社会的所有の確立は労働力と生産手段の計画的な直接的結合を可能とし、労働力の計画的配分のもとで、個々の働き手の労働力は社会的に連合した労働力に含まれ、社会規模の直接に社会的な労働の必要不可欠な一部分としてあらわれるのであり、労働力の商品への転化の必然性は消失する。労働力が商品ではない以上、「社会主義労働市場」の特徴に関するすべての議論はその意味を失うのである。

国家的な就職あっせん制度のもとで計画的に配分された労働力は、個々の企業において、具体的な協業体系のなかに組込まれ、社会主義的管理のもとで「経営労務」へと転化する。社会主義企業のもとで、自由労働⁽⁹²⁾がいか⁽⁹²⁾にして、現実には、具体的な「経営労働」となり、そこにおいて「個人の全面的発達」はどのような展開をとげているのか——続稿の課題である。

(92) 「社会主義のものの労働の社会的形態を特徴づける最も重要な特徴の1つは、それが搾取から解放された真に自由な労働であるということである。この、社会主義の条件下における、労働の社会的形態の特殊的な特色が、同時に、その他の特色にも本質的な影響を与えている」(Общественная форма труда при социализме, стр. 57.)

